الذكاء الشعوري وعلاقته بالخوف من الفشل لدى الموظفين

د. نوار السعدي – كلية الادارة والأعمال / جامعه اربيل الدولية
م.د أحلام مهدي عبدالله العزي – معهد الفنون الجميلة للبنات /ديالى
م. د أميرة مزهر حميد الدليمي – معهد الفنون الجميلة للبنات / ديالى

ملخص البحث:

استهدفت الدراسة التعرف على الذكاء الشعوري وعلاقته بالخوف من الفشل لدى موظفي تربية ديالى، وتحقيقاً لأهداف الدراسة طبق المقياس على عينة الدراسة البالغ عددها (152) موظف وموظفة من العاملين في مديرية تربية ديالى، وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتين: وهي صدق المحتوى (صدق المحكمين) والصدق البناء، كما تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين: وهي طريقة اعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي، واظهرت النتائج ان العينة تمتلك ذكاء شعوري جيد وان هناك فرقا دالا احصائيا بين الذكور والاناث لصالح الاناث, كما اظهرت النتائج ان عينة البحث ليس لديها خوف من الفشل وانه لاتوجد فروق دالة احصائية بين الذكور والاناث كما اظهرت النتائج ان هناك علاقة عكسية بين الشعور بالذكاء الشعوري والخوف من الفشل.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الشعوري – الخوف من الفشل.

Abstract

The following study aimed at finding the relation between emotional intelligence and anxiety towards failure of the personnel of Dyala education directorate. To find the answer, the study applied the scale on a sample of 152 employees (male and female) of the mentioned directorate. The reliability of the measurement is tested in two ways: content sincerity (arbitrators' sincerity) and two methods are used to examine honesty and the scale stability: re-test and the method of internal consistency. The results show that the sample has a good emotional intelligence. However, there are statistical differences between the two genders in favor of the females. In addition, the study explored that the sample taken does not show any anxiety towards failure and there are no statistical differences between the men and the women. It has also been learned that there is a reverse relationship between emotional intelligence and fear of failure.

Keywordes: Emotional intelligence, Fear, Failure

مشكلة البحث:

يجهل الكثير من العاملين في المؤسسات التربوية أهمية الذكاء الشعوري في عملهم ، مما يؤثر على النجاح في العمل وعلى القرارات المتخذة من قبلهم، فانخفاض مستوى الذكاء الشعوري قد يؤدي الى انخفاض قدرة العاملين على اتخاذ قرارات صحيحة وبالتالي انخفاض مستوى ادائهم الذي من الممكن ان يؤدي الى فشلهم، فغالبية المؤسسات التي تختار افرادها على أساس قدراتهم العقلية فقط تنتهي بطردهم على أساس مشكلات تم تصنيفها بأنها عجز في الذكاء الشعوري ، إذ أصبح هناك تزايد في بعض المشكلات السلوكية والانفعالية تضعف العلاقات الاجتماعية وكذلك الافتقار الى السمات الاجتماعية الايجابية مما يؤثر على السلوك العام ويخلق مشكلات في المؤسسات التربوية يعيق تكيفهم الاجتماعي.[1]

وعليه فقد بات خوف العاملين من الفشل هو احد اعراض شعوره بالعجز والاحساس بالنقص ويعبر عن خوفه من الحياة وينشأ خوفه من الفشل في عمله عندما يشعر بأنه غير كفوء في مواجهة المواقف الحاسمة وأن يفشل في اتجاهها وانه يلجأ الى الاخرين لكي يقفوا معه[2]، وبالرجوع الى الدراسات والبحوث في هذا المجال وجد الباحثون افتقار البحوث التي تهتم بالعاملين في المؤسسات التربوية لأهمية هذه الفئة في نجاح العملية التعليمية وتحفيز العاملين في هذه المؤسسات لتحقيق مستوى اداء افضل، ولهذا قام الباحثون بهذه الدراسة للاجابة عن السؤال التالي: هل هناك علاقة بين الذكاء الشعوري والخوف من الفشل لدى العاملين في مديرية تربية ديالى؟

أهمية البحث :

يذكر جولمان Golman في كتابه الذكاء الشعوري "من اجل اداء متفوق في كل المهن والمجالات فان اهمية الكفاءة الشعورية تعادل ضعف اهمية القدرات المعرفية وحدها" ومن اجل النجاح في المستويات الاعلى والمناصب الادارية فإن الكفاءة الشعورية تلعب الدور كله تقريبا، وبما ان الكفاءات الشعورية تشكل اكثر من ثلثي الاداء المتفوق فإن ايجاد الاشخاص الذين يملكون هذه القدرات او تنميتها عند الموظفين يضيف قيمة هائلة الى الاساس الذي تقوم عليه اي موسسة[3].

والذكاء الشعوري EmotinalIntellignce من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من المهتمين سواء اطباء أو نفسانيين ومتعلمين أو مختصين في الموارد البشرية أو غيرهم هذا من جانب، اما من جانب اخر فنجد الكثير من الكتابات التي تناولت هذا المفهوم[4].

وقد ظهر هذا المصطلح في تسعينات القرن الماضي بعد ان جذب اهتمام كثير من الناس في مختلف انحاء العالم، فهو مصطلح مليء بالاثارة والاهتمام وفي نفس الوقت يكتنفه الغموض، فهو نوع من الذكاء الاجتماعي الذي يتضمن القدرة على مراقبة شعور الفرد وشعور الاخرين والتمييز بينهما واستخدام هذه المشاعر لقيادة التفكير في الذات والاخرين وفهم كيف تعمل هذه المشاعر الذاتية وكيفية ادارتها وتنظيمها مع مشاعر الاخرين[5].

ويضم الذكاء الشعوري مجموعة كبيرة من المهارات الفردية والميول، ويشار اليها بالمهارات داخل الشخص وبين الاشخاص، والتي تقع خارج نطاق المجالات التقليدية للمعرفة الخاصه والذكاء العام والمهارات الفنية والمهنية، ولكي يؤدي الشخص وظائفه كاملة، ويكون متوازنا فلابد من ان يتمتع بالذكاء التقليدي والذكاء الشعوري، حيث ان النجاح في الحياة يحتاج الى اكثر من الجانب المعرفي، والشخص يجب ان يكون قادرا على تنمية علاقاته الشخصية والمحافظة عليها[6].

ويشير كاردنر ان الذكاء مابين الاشخاص يرتبط بالافراد الذين هم قادة بين زملائهم ويتمتعون بمهارة الاتصال كما يبدو انهم يفهمون مشاعر الاخرين ودوافعهم وانهم يملكون ذكاءا بين الاشخاص[7].

ويوصف الذكاء الشعوري باعتباره احد الاستطاعات، أو الكفاءات، أو المهارات التي تؤثر في قدرة الفرد على النجاح في التوافق مع مطالب ومهام الحياة العامة وضغوطها، فهو مجموعة من المهارات ولباقة التعامل في الشارع، وفي العمل، وفي كل مناشط الحياة[8].

كما أن خوف الفرد من الفشل وإن كان يتمثل بالمحافظة على النجاح وليس الخوف من النجاح ذاته، فإن تأثير الخوف من الفشل في تحقيق هدف ما قد يكون كبيراً لدرجة قد تمنعه من السعي نحو النجاح لتجنب احتمالات الفشل[9].

وإذا كان أصحاب الإنجاز الناجح يصفون الخوف من الفشل بأنه عامل يمكن أن يدفعهم إلى الوصول إلى مستوى عالٍ في الإنجاز أو يمنعهم من تعطيل قدراتهم الذاتية الكامنة[10]، فإن أخطر أنواع الخوف من الفشل هو عندما يصل الفرد إلى حالة يفقد فيها الإنسان أي إحساس بالنجاح والتفوق[11]

كذلك أكد كل من أيلوت وماكروجر وتراش (Elliot &McGroger& Thrash) على أن الخوف من الفشل يعد إشارة إلى عدم كفاءة الشخص ووضعه في محل الرفض والهجر من الآخرين، كما افترض اليوت (Elliot) في دراسته أن الخجل هو قلب الخوف من الفشل، وأن الأشخاص من ذوي الخوف الكبير من الفشل يظهرون خجلاً كبيراً، كما ارتبط الخجل بصورة إيجابية مع الأحكام السلبية المرتبطة بالذات، وارتبط أيضاً بصورة قوية مع الخوف من الفشل[12].

وهكذا نجد أن خوف الإنسان من الفشل يكون أحد أعراض شعور الإنسان بالعجز والإحساس بالنقص، كما أن خوف الإنسان من الفشل كثيراً ما يكون تعبيراً عن خوفه من الحياة مهما يحمل معها من معاني التفرد والحرية والاستقلال وكل من يعلق أهمية عظمى للنجاح في الحياة[13].

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى: -

أولا: التعرف على مستوى الذكاء الشعوري لدى العاملين في مديرية تربية ديالى.

ثانيا: التعرف على الفروق في مستوى الذكاء الشعوري لدى العاملين في تربية ديالى بحسب متغير الجنس

ثالثا: التعرف على مستوى الخوف من الفشل لدى العاملين في مديرية تربية ديالى.

رابعا: التعرف على الفوارق في مستوى الخوف من الفشل لدى العاملين في تربية ديالى بحسب متغير الجنس

خامسا: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الشعوري والخوف من الفشل لدى العاملين في مديرية تربية ديالى .

حدود البحث

يشمل البحث الحالي موظفي وموظفات تربية ديالى ولكلا الجنسين للعام الحالي (2017 -2018).

الفصل الاول: تحديد المصطلحات:

أولا -الذكاء الشعوري :

ـــــ عرفه جولمان (Goleman,1995) بأنه:

القدرة على مواجهه الاحباط والفشل بعزيمة عالية والسيطرة على الاندفاعات وتاصيل الرضا وتنظيم الامزجة بما يساهم في تجنب الاسى والقلق كي لايؤثر في عملية التفكير[14].

ـــــ عرفه بار-اون (Bar_on,1997) بأنه:

مجموعة من القابليات غير الادراكية والمقدرات التي تؤثر على قابلية الفرد للنجاح في اجتياز متطلبات البيئة والظروف الصعبة[15].

- عرفه اورما وكانون (Orma& Cannon,2000) بأنه:

مجموعة من القدرات غير المدركة مثل القدرات الادارية والتي يمكن ان تساعد في التاثير الايجابي على اداء الفرد وصولا لتحقيق النجاح[16].

أما التعريف الاجرائي للذكاء الشعوري (الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من اجابته على مقياس الذكاء الشعوري من وجهه نظر الباحثون الذي أعد لهذا الغرض).

ثانيا: الخوف من الفشل

- عرفه اتكنسون (Atkinson,1953) بأنه :

الميل نحو كبت شعور الخوف من الفشل لتجنب الالم[17].

- عرفه هيكنسون (Heckhansen,1963) بأنه:

حالة كامنة من عدم الرضا أو عدم الشعور بالراحة والارتياح[18].

- عرفه مكليلاند (McGleland,1987) بأنه :

استعداد لدافعية التجنب من الفشل إذ يشير إلى القلق والمواقف الخطرة والتي تنشأ من عوامل معينة اجتمعت معاً مثل البيئة والأكاديمية والصحة الشخصية[19].

اما التعريف الاجرائي للخوف من الفشل (الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من اجابته على مقياس الخوف من الفشل الذي أعده الباحثون لهذا الغرض)

الفصل الثاني: الإطار النظري ودراسات سابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري ودراسات سابقة فشمل إستعراضاً لأهم النظريات التي تناولت الذكاء الشعوري والخوف من الفشل وهي :

أولاً: الذكاء الشعوري:

هناك عدد من النماذج النظرية التي فسرت الذكاء الشعوري وهي:

1- نموذج ماير وسالوفي (Salovey & Mayer,1990):

اهتم ماير وسالوفي بالجوانب اللامعرفية للذكاء فالذكاء الشعوري عبارة عن مجموعة من القدرات التي تفسر اختلاف الافراد في مستوى الادراك وفهم العواطف والانفعالات.

وبين ماير وسالوفي ان الذكاء الشعوري يشمل اربع قدرات او مكونات ،وهي:

أ- القدرة على الوعي بالانفعالات والتعبير عنها بدقة: وتعني قدرة الفرد على التعبير عن الانفعالات سواء من خلال الحركات او ملامح الوجه او الصوت او الاشارات.

ب- القدرة على استخدام الانفعالات لتسهيل عملية التفكير: بحيث يتم توظيف الانفعالات للمساعدة في زيادة التركيز او التفكير بشكل ايجابي وتحسين التفكير .

ت- القدرة على فهم وتحليل الانفعالات: وتعني قدرة الفرد على تحليل الانفعالات وتسميتها وفهمها وتفسير معناها .

ث- القدرة على ادارة الانفعالات: وتعني القدرة على تنظيم الانفعالات وادارتها وتكون معينا للفرد لتطوير علاقاته مع الاخرين وتحسينها[20].

2-نموذج دانيال جولمان (Goleman,1995):

قدم جولمان نموذجه معتمدا على عمل ماير سالوفي 1990 الا انه يعتبر من النماذج المختلطة التي تمزج قدرات الذكاء العاطفي مع خصائص الشخصية متمثلة في خصائص الصحة النفسية، السعادة والدافعية والقدرات التي تجعل الفرد فعالا في المشاركة الاجتماعية.

اوضح جولمان ان هناك خمسة ابعاد اساسية تتكامل وتتحدد فيما بينها مكونه الذكاء الشعوري وهي :

أ- البعد الأول: الوعي بالذات :

ويدل على معرفة الشخص انفعالاته ، فهو لاينفصل عن مشاعره ويستخدمها ليصل الى قراراته بكل ثقة، اي ان الوعي بمزاجنا وافكارنا اتجاه هذا المزج هو ملاحظة محايدة للحالة الداخلية، تنطوي على معرفة متى نستجيب لهذه المشاعر، واذا لم نكن قادرين على ادراك مشاعرنا فسيكون من الصعب علينا ادراك مشاعر الاخرين، فكلما كان الفرد اكثر وعيا بذاته، كان قادرا على الوعي حتى بالمستويات المنخفضة من الاحاسيس[21].

ب-البعد الثاني: ادارة الذات:

وتعني ابقاء المشاعر الذاتية تحت المراقبة والسيطرة على الانفعالات الداخلية بغية تحقيق الهدوء بصرف النظر عن عواطف الفرد[22]، ويرى فيستا ان ادارة الذات هي القدرة على اصدار الحكم

والتفكير المتاني قبل القيام باي تصرف والقدرة على التحكم في السلوك لان الفرد الذي يفقد السيطرة على ادارة الشعور لايمكن ان يكون بوضع يسمح له باتخاذ قرارات جيدة[23].

ج- البعد الثالث: الفهم الاجتماعي:

وتعني القدرة على الايحاء للاخرين والتاثير عليهم وتطويرهم اثناء ادارة الصراع. اي ان العلاقة بين الافراد تتضمن القابلية على تأسيس علاقات رضا متبادلة تمتاز بالود والالفة والمحافظة عليها، وهذا الرضا المتبادل يتضمن المنفعة الاجتماعية المتبادلة التي تتمثل بالتعويض الذي يمتاز الاخذ والعطاء[24].

د- البعد الرابع: ادارة العلاقات:

تتمثل بقدرة الفرد على التعامل مع مشاعر الاخرين وبناء علاقات اجتماعية فاعلة مع الاخرين[25]، وكيفية حل الصراعات بفاعلية، واحداث التغير، وتحديد نوع الاتصالات ومعالجة مشاكل الاخرين، وقيادة فريق العمل[26].

وقد تضمن نموذج جولمان مجموعة من الكفاءات الشعورية لكل بناء من البناءات الاربعة للذكاء الشعوري، ان الكفاءات الشعورية في نظر جولمان ليست عبارة عن مواهب فطرية بل بالاحرى هي قدرات متعلمة والتي يجب العمل عليها وتطويرها لتحقيق اداء رائع وبارز[27].

3-نموذج بارون (Bar-on,1997):

افترض بارون ان الذكاء الشعوري يتطور مع الزمن وانه بالامكان تحسينه من خلال (التدريب، البرمجة، العلاج)، وقال ايضا ان الافراد الذين هم اعلى من المعدل في EQS هم بشكل عام اكثر نجاحا في مواجهه المتطلبات والضغوط البيئية كما ورد ان النقص في الذكاء الشعوري يمكن ان يعد نقصا في النجاح، ووجود مشكلات عاطفية[28].

ان الذكاء الشعوري عند بارون يتكون من خمسة عشر مكونا تم ترتيبهم في خمسة ابعاد رئيسية :

- الذكاء الشخصي: والذي يمثل القدرات والكفاءات والمهارات المرتبطة بداخل ذلك الفرد.
- الذكاء البين – شخصي: ويمثل القدرات والمهارات البين – شخصية، ومحاولة تطبيقها على ارض الواقع والاستفادة منها في ادارة ذلك الفرد لعلاقاته مع الاخرين.

- القدرة على التكيف: ويوضح كيفية نجاح الفرد في مواكبة الظروف والمتطلبات البيئية والتكيف معها، من خلال زيادة مهارات ذلك الفرد في المرونة في التعامل مع الاخرين، وحل المشكلات بمنطقية ومهارة.

- ادراة الضغوط: ويمثل قدرة الفرد على ادارة الضغوط والتكيف معها بفاعلية.

- الحالة المزاجية العامة: وتمثل فدرة الفرد ومهاراته في الاستمتاع بالحياة والحفاظ على مكانته ومركزه الايجابي داخل المجتمع وتضم كل من السعادة والتفاؤل[29]. وقد تبنى الباحثين نموذج دانيال جولمان في بناء مقياس الذكاء الشعوري.

ثانيا : النظريات التي فسرت الخوف من الفشل:

1- النظرية السلوكية 1954:

لقد فسرت هذة النظرية حالات الخوف بأنها نتيجة الارتباط الزمني والمكاني المتكرر في ظروف أنفعالية تثير الخوف وكان اول من حاول تفسير الخوف على اساس شرطي بالمثيرات هو العالم السلوكي واطسن watsin رائد المدرسة السلوكية[30] ان الخوف شعور داخلي وانفعالي يتعلمه الطالب من خلال معتقدات والقيم والاعتبارات السائدة في المجتمع تقوم بدور كبير في تعلم هذة المخاوف[31] أما من الفشل يتم تعلمه نتيجة الاشتراط والاجابة والمثيرات التي تثير أنفعال الخوف قد تكون نتيجة خبرة مؤلمة فيظهر الطالب غالبا استجابة مناسبا لمثير الخوف ولهذا فأن اداء الطالب قد يفشل في اداء السلوك المناسب بذالك المثير نتيجة خوف[32].

2- نظرية لازاروس (lazaras1991) :

تعد نظرية لازاروس من النظريات المهمة والحديثة والمعتمدة قي تفسير الخوف من الفشل في الدراسات النفسية حيث يرتكز الاتجاه السوكي المعرفي على اساس ان كثيرا من الاستجابات الوجدانية والسلوكية والاضطرابات النفسية الى حد بعيد ويرى لازاروس ان الشخصية تنبع من التفاعل الذي يحمله الفرد من الوراثة البيئية الطبيعية التي يعيش فيها وكذالك نتيجة تاريخية اجتماعية كما يرى ان الاضطرابات النفسية والسلوكية عدم التكيف ترجع الى ظروف التعلم حيث تحدث اثناء تعرض الفرد للمؤثرات الخاصة والظروف والترابط الشرطي والتعرض للنماذج التي يتطابق معها وتقلدها سواء كان التقليد عن قصد او غير قصد وكذالك اكتساب الفرد للمعلومات الخاطئة فتحدث انواع كما تنشأ دفاعات لاحاجة للفرد عليها[33]

-. نظرية كارين هورناي (Karen Horney) 1952:

أكدت هورناي على تأثير القوى الاجتماعية وليست البايولوجية في نمو الشخصية، كما إن مفهوم القلق الأساسي يؤثر في نمو الشخصية وإنه شعور بالوحدة والعجز التام يتزايد وينتشر في عالم خفي، وإن حالة الشعور به هي نفسها عند الأفراد الآخرين تقريباً، ويشعر الفرد بأنه يعيش في عالم فيه ظلم وغش وخيانة.

كذلك فقد بينت هورناي أن هناك ثلاث نزعات عصابية (Neurotic Trends) يستخدمها الأشخاص وهي بمثابة ميكانزمات لحماية النفس من الخوف وهذه النزعات تقودهم إلى ثلاثة أنواع من السلوك هي:

أ- التحرك نحو الآخرين.

ب- التحرك ضد الآخرين.

ج- التحرك بعيداً عن الآخرين،[34]

وهكذا نجد على وفق نظرية هورناي أن الأطفال الذين يمرون بمواقف صعبة، يكونون بحاجة لتحقيق شيء ما، إلا أنهم يشعرون بخوف قوي مساوي لحاجتهم للإنجاز، كما أن هذا الخوف يمثل خوفهم من فشلهم الذي يؤدي إلى عواقب عكسية خطيرة، مثل فقدان العاطفة ولهذا فإن هؤلاء الخائفين من الفشل يخافون فقدان العاطفة من الآخرين، وأن القلق المرتبط بالفقدان العاطفي المحتمل يربك أداءهم[35].

وقد تبنى الباحثون نظرية لازاورس اطارا نظريا للبحث.

الفصل الثالث (اجراءات البحث)

منهج البحث

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله، ويعد هذا المنهج منهجا ملائما لطبيعة البحث واهداف، فهو يقوم على وصف العلاقات والمؤثرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية[36].

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث الحالي من (500) موظف وموظفة وبواقع (180) من الذكور (320) من الاناث العاملين في تربية محافظة ديالى وللعام 2017-2018

عينة البحث The Sample of the research

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية وبلغت (152) موظف وموظفة، وبواقع 76موظفة و76موظف من المجتمع الاصلي.

أدوات البحث

اولا :مقياس الذكاء الشعوري

بعد اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات والمراجع التي بحثت بموضوع الذكاء الشعوري لم يتمكنوا من ايجاد مقياس يتناسب مع عينة البحث لذا اعتمدوا بناء مقياس الذكاء الشعوري التي تتوفر فيه الخصائص السايكومترية وهي كالاتي:

1. **تحديد المنطلقات النظرية لبناء مقياس الذكاء الشعوري:**
2. **اجراءات بناء مقياس:**
3. **تحديد مفهوم الذكاء الشعوري:**

اعتمد الباحثون في تحديد مفهوم الذكاء الشعوري على التعريف الذي تبنوه من نموذج كولمان الذي عرف الذكاء الشعوري بانه قدرة الفرد على فهم ذاته ومجتمعه ومشاكله ومعرفة نقاط القوة والضعف ليكون قادرا على فهم الذات وادارة علاقاته الاجتماعية[37].

- **تحديد ابعاد الذكاء الشعوري**

من خلال مراجعة الادبيات والتعريف المتبنى من نموذج كولمان للذكاء الشعوري فقد تم تحديد ابعاد الذكاء الشعوري بـــ :

البعد الأول: فهم الذات: منح الفرد احساس بالهوية من خلال فدرته على فهم مشاعر الاخرين[38].

البعد الثاني: ادارة الذات: ابقاء المشاعر الذاتية تحت المراقبة والسيطرة الداخلية لتحقيق الهدوء بغض النظر عن عواطفه.

البعد الثالث: الفهم الاجتماعي: فهم الاخرين عن طريق ادراك حاجاتهم ووجهات نظرهم ومشاعرهم ومخاوفهم واحاسيسهم[39].

البعد الرابع: إدارة العلاقات: قدرة الفردعلى معالجة المشاكل التي تواجهه والتعامل مع مشاعر الاخرين وبناء علاقات اجتماعية فاعلة مع الاخرين[40].

- **صياغة فقرات المقياس**

بعد تحديد تعريف الذكاء الشعوري وتحديد ابعاده وتعريف كل بعد قاموا الباحثون بصياغة فقرات تتناسب مع تعريف كل بعد وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم صياغة (22) فقرة وقد توزعت تلك الفقرات على ابعاد المقياس وكالاتي (5،5،5،7).

- **إعداد تعليمات المقياس**

إن إعطاء التعليمات والإرشادات من المسؤوليات المهمة التي تقع على عاتق الباحثون وتهدف التعليمات إلى شرح فكرة المقياس في أبسط صورة ممكنة لها[41].

- **تحديد بدائل الاستجابة**

اعتمد الباحثون في بحثهما الحالي بدائل الاستجابة ، إذ يقوم المفحوص باختيار بديل واحد من بين البدائل الخمسة، والذي ينطبق مع ما يشعر به، كل فقرة خمسة خيارات للإجابة وهي : (أوافق بشدة، أوافق، موافق الى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) حيث يتم تصحيح الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي بالدرجات (1،2،3،4،5)

- **صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري)**

يعتبر الصدق الظاهري من ابرز الخصائص السايكومترية للمقاييس النفسية اذ تستعمل نتائجها في اتخاذ القرار الخاص بصلاحية الفقرات لموضوع البحث[42]، لقد تم عرض المقياس بصيغته الاولية

والبالغة (22) فقرة واستنادا الى اراء مجموعة من الخبراء في العلوم النفسية (ملحق،2) فقد وافقوا على جميع الفقرات مع اجراءات بعض التعديلات واصبح المقياس جاهزا للتحليل الاحصائي ومكون من 22 فقرة.

- **التطبيق الاستطلاعي للمقياس**

قام الباحثون بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس مستوى الطموح المدرسية بصورتها الأولية، حيث يساعد هذا التطبيق على معرفة نقاط القوة والضعف في المقياس وتم تطبيق المقياس على عينة من موظفي وموظفات البالغ عددهم (20) موظف وموظفة كانت واضحة، وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة (20) دقيقة.

التحليل الاحصائي للفقرات

1- تمييز الفقرات:

ولغرض تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (120) موظف وموظفة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد تطبيق الاداة وتصحيح الاجابات رتبت درجات الاستمارات ترتيبا تنازليا من اعلى درجة (110) درجة الى ادنى درجة (22) درجة، ثم سحب مانسبته 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا كمجموعتين متطرفتين، وقد بلغت (74) استمارة وبواقع (37) استمارة لكل مجموعة، وبعد استخدام الاختبار التائي لعينتين منفصلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (22) فقرة وتبين ان جميع الفقرات لها قوة تمييزية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05).والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول(1)

القيمة التائية لتمييز الفقرات

ت	القمة التائية	مستوى الدلالة	ت	القمة التائية	مستوى الدلالة
1	5,480	دالة	14	2,961	دالة
2	6,081	دالة	15	2,825	دالة
3	9,884	دالة	16	3,444	دالة
4	6,824	دالة	17	5,949	دالة
5	2,817	دالة	18	4,379	دالة
6	6,722	دالة	19	10,740	دالة
7	4,961	دالة	20	5,483	دالة
8	3,716	دالة	21	5,866	دالة
9	3,146	دالة	22	7,562	دالة
10	8,248	دالة			
11	9,616	دالة			
12	8,162	دالة			
13	5,822	دالة			

الخصائص السايكومترية للمقياس:

قام الباحثون بايجاد نوعين من الصدق هما :

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity):

ويعدّ الصدق الظاهر(**FaceValidity**) المظهر العام للمقياس وهو يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله من خلال صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه، وبأن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه[43]، وتم الحصول على هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم النفسية والبالغ عددهم (5) خبراء(ملحق 1).

ثانيا صدق البناء Construct Validity

- ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون على نفس اعداد عينة التمييز، وعند استخراج النتائج تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذكاء الشعوري

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	6.299	13	9.264
2	3.291	14	9.230
3	8.154	15	5.215
4	9.265	16	3.275
5	3.364	17	7.237
6	2.350	18	2.322
7	2.188	19	8.398
8	6.329	20	7.324
9	9.188		
10	7.299		
11	3.291		
12	2.154		

ثالثا: الثبات

قام الباحثون بتطبيق مقياس الذكاء الشعوري على عينة تبلغ (40) موظفا وموظفة ثم أعيد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مرور إسبوعين، وقاموا بحساب معامل إرتباط "بيرسون" بين التطبيقين الأول والثاني إذ بلغ (0.75)، وهو معامل ثبات يمكن الإعتماد عليه في المقاييس الشخصية.

تصحيح المقياس

اصبح المقياس بصورته النهائية(22) فقرة (الملحق،2)، وقد حدد أمام كل فقرة البدائل (اوافق بشدة، اوافق، اوافق الى حدما، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وأعطيت الدرجات بين (5-1) وتتراوح درجات المقياس بين (110-22) وبمتوسط فرضي (66).

- **مقياس الخوف من الفشل**

بعد اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات والمراجع التي بحثت بموضوع الخوف من الفشل لم يتمكن الباحثون من ايجاد مقياس يتناسب مع عينة البحث لذا اعتمدوا الى بناء مقياس الخوف من الفشل تتوفر فيها الخصائص السايكومترية وهي كالاتي:

- **تحديد المنطلقات النظرية لبناء مقياس الخوف من الفشل :**

تم الاعتماد على نظرية لازاروس في بناء مقياس الخوف من الفشل.

- **اجراءات بناء مقياس الخوف من الفشل :**
- **تحديد مفهوم الخوف من الفشل :**

بعد إطلاع الباحثين على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا الميدان، اعتمدوا على تعريف (Lazarus,1991)[44] تعريفا نظريا للخوف من الفشل والذي عرفه بـ "ميل استعدادي للشخص من حيث مروره بخبرة التوجس والقلق عند مواجهة مواقف التقويم وتتمثل بمروره بخبرة الخزي والإحراج والتقليل من قيمة التقدير الذاتي له، والتوجس من المستقبل ومضايقة الآخرين وإزعاجهم له".

- **تحديد ابعاد المقياس**

من خلال مراجعة الادبيات والدراسات لمستوى الخوف من الفشل فقد تم تحديد مجالات الخوف من الفشل بـ:

المجال الأول: المرور بخبرة الاحراج: وهو شكل من اشكال القلق الاجتماعي والذي يرتبط بالخجل.

المجال الثاني: تقدير الذات والذي يتحقق من خلال مجاراة الفرد مع بيئته وتقديم التعزيزات من قبل البيئة.

المجال الثالث: الخوف من المستقبل وهو قلق الفرد على مستقبله وان جميع خططه المستقبلية تسير نحو الاسوء.

المجال الرابع: مضايقة الاخرين وازعاجهم وهو شعور الفرد بالضيق وعدم الارتياح نتيجة للنقد الموجه من قبل الاخرين وفقدان الثقة بهم[45].

- **صياغة فقرات المقياس**

بعد تحديد تعريف الخوف من الفشل وتحديد مجالاته قام الباحثون بصياغة فقرات تتناسب مع كل مجال وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم صياغة (22) فقرة وقد توزعت تلك الفقرات على مجالات المقياس.

- **إعداد تعليمات المقياس**

إن إعطاء التعليمات والإرشادات من المسؤوليات المهمة التي تقع على عاتق الباحثين وتهدف التعليمات إلى شرح فكرة المقياس في أبسط صورة ممكنة لها[46]

- **تحديد بدائل الاستجابة**

اعتمد الباحثون في بحثهم الحالي بدائل الاستجابة الخماسية إذ يقوم المفحوص باختيار بديل واحد من بين البدائل الخمسة، والذي ينطبق مع ما يشعر به، كل فقرة خمسة خيارات للإجابة وهي: (أوافق بشدة، أوافق، موافق الى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) حيث يتم تصحيح الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي بالدرجات (1،2،3،4،5) للفقرات الايجابية ويعكس بالنسبة للفقرات السلبية.

- **صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):**

يعتبر الصدق الظاهري من أبرز الخصائص السايكومترية للمقاييس النفسية اذ تستعمل نتائجها في اتخاذ القرار الخاص بصلاحية الفقرات لموضوع البحث (علام، 334:1993)، لقد تم عرض المقياس بصيغته الاولية والبالغة (22) فقرة واستنادا الى اراء مجموعة من الخبراء في العلوم النفسية (ملحق 1)، فقد تم استبعد فقرة واحدة وأصبح المقياس المعد للتحليل الاحصائي مكون من 21 فقرة.

- **التطبيق الاستطلاعي للمقياس**

قام الباحثون بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح تعليمات مقياس مستوى الخوف من الفشل بصورته الأولية، حيث يساعد هذا التطبيق على معرفة نقاط القوة والضعف في القياس وتم تطبيق المقياس على عينة من االموظفين البالغ عددهم (20) موظف وموظفة للتأكد من وضوح فقرات المقياس وبدائل الإجابة، وتبين ان التعليمات والفقرات كانت واضحة، وان متوسط الزمن المستغرق في الإجابة (15) دقيقة.

التحليل الاحصائي للفقرات

تمييز الفقرات:

ولغرض تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (120) موظف وموظفة اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد تطبيق الاداة وتصحيح الاجابات رتبت درجات الاستمارات ترتيبا تنازليا من اعلى درجة (100) الى ادنى درجة (20) ، ثم سحب نسبه 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و27% من الاستمارات الحاصلة عل الدرجات الادنى كمجموعتين متطرفتين، وقد بلغت (122) استمارة وبواقع (61) استمارة لكل مجموعة، وبعد استخدام الاختبار الثاني لعينتين منفصلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين الاعلى والادنى لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها(21) فقرة وتبين ان جميع الفقرات دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05).والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

قيم معاملات التمييز لفقرات الخوف من الفشل

ت	القمة التائية	مستوى الدلالة	ت	القمة التائية	مستوى الدلالة
1	6.39	دالة	13	9.033	دالة
2	6.60	دالة	14	3.050	دالة
3	9.60	دالة	15	3.519	دالة
4	3.50	دالة	16	3.519	دالة
5	4.23	دالة	17	5.46	دالة
6	9.83	دالة	18	4.194	دالة
7	7.93	دالة	19	6.906	دالة
8	9.00	دالة	20	2.836	دالة
9	3.622	دالة	21	4,831	دالة
10	6.47	دالة			
11	6.900	دالة			
12	7.973	دالة			

الخصائص السايكومترية للمقياس:

قام الباحثون بايجاد نوعين من الصدق هما:

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity):

ويعد الصدق الظاهري المظهر العام للمقياس وهويشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله من خلال صلة الفقرات بالمتغير المراد قياسه، وبأن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه [47]، وتم الحصول على هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم النفسية والبالغ عددهم (4) خبراء (ملحق ،1).

ثانيا صدق البناء (Construct Validity)

- **ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس**

لقد قام الباحثون بحساب هذا النوع من الصدق باستخراج اسلوب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) ويعتمد على مدى ارتباط درجة كل فقرة بدرجة المقياس الكلية[48] والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الخوف من الفشل

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.164	13	0.325
2	0.206	14	0.492
3	0.268	15	0.482
4	0.237	16	0.379
5	0.188	17	0.235
6	0.290	18	0.466
7	0.341	19	0.224
8	0.251	20	0.486
9	0.203	21	**0,351**
10	0.301		
11	0.191		
12	0.323		

ثالثا: الثبات

قاموا الباحثون بتطبيق مقياس الخوف من الفشل على عينة تبلغ (40) موظف وموظفة ثمّ أعيد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مرور إسبوعين، وايضا حساب معامل إرتباط "بيرسون" بين التطبيقين الأول والثاني إذبلغ (0,78)، وهو معامل ثبات يمكن الإعتماد عليه في المقاييس الشخصية.

تصحيح المقياس

اصبح المقياس بصورته النهائية(21) فقرة (الملحق،3) ، وقد حددّ أمام كل فقرة البدائل (اوافق بشدة، اوافق، اوافق الى حدما، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وأعطيت الدرجات بين(5-1) للفقرات الموجبة

و(1-5) للفقرات السلبية، واصبحت مجموع الفقرات السلبية (12) فقرة والفقرات الايجابية (9) فقرة وتتراوح درجات المقياس بين (20-105) وبمتوسط فرضي (62,5).

التطبيق النهائي للمقياسين

تمت إجراءات التطبيق النهائي للمقياس، على أفراد عينة البحث الأساسية البالغ عددهم (152) وقام الباحثون بشرح التعليمات والهدف من البحث وكيفية الإجابة على المقياس .

الوسائل الإحصائية

- معامل إرتباط "بيرسون، الإختبار التائي لعينة واحدة.

-الإختبار التائي لعينتين مستقلتين[49].

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي وفقاً لتسلسل أهدافه وتفسيرها والتوصيات والمقترحات وعلى النحو الآتي: -

الهدف الأول:

تحقيقاً للهدف الاول من أهداف البحث الذي يرمي الى (**الكشف عن مستوى الذكاء الشعوري لدى موظفي وموظفات تربية ديالى**)، قام الباحثون باستخراج المتوسط الحسابي والبالغ 102,046) درجة والانحراف المعياري وقدره (21,49) درجة لعموم أفراد العينة، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (66) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (20،72) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية تبين انه اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0،05) وبدرجة حرية (151) والجدول(5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

نتائج الاختبار التائي لأفراد عينة البحث

عدد أفراد عينة البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
152	102,046	21,49	66	20،72	1,96	دالة

ويفسر الباحثين هذه النتيجة الى ان افراد العينة لديهم فهم عالي لانفسهم ولنقاط ضعفهم وهذا امر يشير الى بداية تطورهم وفهمهم لمشاعر وعادات الاخرين ووجود حالات من المنافسة بينهم ولديهم دوافع للتغيير، فالذكاء الشعوري هو قيمة بناءة لأي مؤسسة من مؤسسات الدولة في تطبيقها لنظام العمل

كفريق والذي يحتاج الى اعضاء يفهمون ويؤثر احدهم في الاخر فعملية تطوير ذكائهم يقودهم الى زيادة اتصالات الجماعة فيما بينهم.[50]

الهدف الثاني:

تحقيقا للهدف الثاني الذي يرمي الى الكشف عن (**الفروق في الذكاء الشعوري لدى العاملين في ضوء متغيرات (الجنس)**)، قام الباحثون باستخراج الوسط الحسابي للذكور البالغ (99,47) درجة وبانحراف معياري (21,37) درجة في حين كان الوسط الحسابي للإناث (104,44) درجة بانحراف معياري (21,44) درجة، وعند حساب القيمة التائية لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (499، 17) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة(1,96) عند مستوى دلالة (0.05) تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح الاناث والجدول (6) يوضح ذلك

الجدول (6)

نتائج الاختبار التائي للفروق بين أفراد عينة البحث في ضوء متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الجدولية	الدلالة
ذكور	76	99,47	29,03	499، 17	1,96	دال للاناث
اناث	76	104,44	21,44			

ويفسر الباحثون هذه النتيجة الى ان الاناث يتمتعن بذكاء وقدرة على التعامل والفاعلية مع الاخرين وعندهن القدرة على سماع وجهات نظر الاخرين ولهن قدرة على التحمل والتعامل بشكل ايجابي مع كل الفئات.

الهدف الثالث: تحقيقاً للهدف الثالث من أهداف البحث الذي يرمي الى (**الكشف عن مستوى الخوف من الفشل موظفي وموظفات تربية ديالى**)، قام الباحثون باستخراج المتوسط الحسابي والبالغ 108,95) درجة والانحراف المعياري وقدره (15,00) درجة لعموم أفراد العينة، وبعد مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (5،62) وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت(7،38) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية تبين انها اكبرمن القيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0،05) وبدرجة حرية (151) والجدول(7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

نتائج الاختبار التائي لأفراد عينة البحث

عدد أفراد عينة البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
				المحسوبة	الجدولية	
152	108,95	15,00	5،62	7،38	1,96	دالة

وتفسر هذه النتيجة كما بينت نظرية لازاروس المتبناة في هذا البحث بأن الخوف من الفشل ينشأ من وجود معتقدات خاطئة يكونها الفرد عن نفسه وعن العالم المحيط به، فالأفراد هم أنفسهم الذين يجدون هذا الخوف نتيجة للطريقة التي يفسرون بها الأحداث والمواقف التي تواجههم[51].

الهدف الرابع:

تحقيقا للهدف الرابع الذي يرمي الى الكشف عن (**الفروق في الخوف من الفشل لدى العاملين فيضوء متغيرات (الجنس)**)، قام الباحثون باستخراج الوسط الحسابي للذكور البالغ (102,65) درجة وبانحراف معياري (22,06) درجة في حين كان الوسط الحسابي للإناث (101,41) درجة بانحراف معياري (21,02) درجة، وعند حساب القيمة التائية لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (961،0) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة(1,96) عند مستوى دلالة (0.05) تبين أن الفرق غير دال إحصائياً والجدول (8) يوضح ذلك

الجدول (8)

نتائج الاختبار التائي للفروق بين أفراد عينة البحث في ضوء متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الجدولية	الدلالة
ذكور	76	102,65	22,06	961،0	1,96	غيردال
اناث	76	101,41	21,02			

ويفسر الباحثون هذه النتيجة الى ان الخوف بشكل عام موجود لدى الكل وهذا يتفق مع نيجة الدراسة التي ظهرت والتي تؤكد على عدم وجود فروق بين الموظفين والموظفات بشكل عام.

الهدف الخامس

وتحقيقا لهذا الهدف الذي يرمي إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الذكاء الشعوري والخوف من الفشل المدرسية لدى الموظفين، تم إستخدام معامل إرتباط "بيرسون"(pearson) بين درجات استجابات عينة البحث على فقرات مقياس الذكاء الشعوري وفقرات مقياس الخوف من الفشل، فبلغ

معامل الإرتباط -0،52)، وعند استخدام الإختبار التائي وجد إن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (7.4) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (150)، وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول (9) يوضح ذلك .

الجدول (9)

العلاقة الإرتباطية بين الذكاء الشعوري والخوف من الفشل لعينة البحث

المتغير	عدد افراد عينة البحث	درجة الحرية	معامل الارتباط	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0،05
				المحسوبة	الجدولية	
الذكاء الشعوري	152	150	0،52-	7.4	1,96	دالة
الخوف من الفشل						

ويفسر الباحثون هذه النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين المتغيرن فكلما زاد الذكاء الشعوري لدى الافراد قل مستوى الخوف من الفشل لديهم.

- التوصيات

- انشاء مراكز متخصصة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات الدولة والعمل على تنمية ذكائهم الشعوري.
- الاستفادة من الفئة التي تتمتع بدرجات عالية من الذكاء الشعوري في قيادة مؤسسات الدولة.
- السعي لحث القادة في العينة المبحوثة على الحفاظ وتطوير مقدرات الذكاء الشعوري لديهم وتنميتها وتعزيزها بالبرامج التدريبية اللازمة مع تشجيع الأفراد في مديرية تربية ديالى للاستفادة والتعلم مستقبلا.
- استمرار توجه اصحاب القرار في مديرية تربية ديالى نحو القيادة التحويلية كنمط يمكن من خلاله تحفيز وتشجيع المرؤوسين وخلق الإحساس لديهم بدورهم المهم في بلوغ أهداف المديرية والتميز والإبداع في ذلك.

- يجب تقييم واقع مقدرات الذكاء الشعوري لـدى مرؤوسـيهم لتـشخيص القيـادات لإعدادها وتأهيلها للنهوض بمستقبل المديرية الواعدة مستقبلا.
- ضرورة مراعاة مؤسسات التعليم في العراق كافة لأهمية الـذكاء الـشعوري عنـد اختيـار الأشـخاص الملائمـين لشغل المناصب القيادية فيها.
- دعوة المنظمات الصناعية العراقية للتواصل مع التطـورات الحاصـلة فـي حقـل الإدارة لتبنـي ونـشر المفاهيم الإدارية الحديثة ومواكبة التطور العالمي.

- المقترحات

- اجراء دراسة حول الذكاء الشعوري وعلاقته بالكفاءة الذاتية واتخاذ القرار.
- اجراء دراسة حول الخوف من الفشل وعلاقته بانماط الشخصية.

الهوامش

[1]Wallace, K.,Gerled ,J,Teching Students with Learning and Behavior Prplems,(3 ed) .Columbus :Merrill Puplishing Company .1986

[2]علي صبرة ومحمد، علي وشريت، محمد عبد الغني: سيكولوجية الصناعة اسسه وتنظيماته، الازراطية، دار المعرفة الجامعية ،2004 ص187.

[3]بظاظو عزمي محمد: اثر الذكاء العاطفي على الاداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزخ الاقليمي التابع للاونرا، رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، كلية التجارة ، 2010 ص38.

[4]Mayer,.J,A field Guide to Emotional Intelligence ,in J.Ciarrochi.,J,P,forgas ., & Mayer (Eds) Emotional Intelligence in every day of life: A scintifice inquiry .Phildelphia .psychology ,press.2001

[5]Mayer ,J.&Salovey ,P.Emotional Intelligence , Imagination cognition and personality ,Vol.9,No,1.1990

[6]هلال محمد، مهارات ادارة الضغوط ، مركز تطوير الاداء والتنمية، ط1 ، مصر الجديدة ،2000 ، ص47.

[7]ستنغ: الذكاء الانفعالي في العمل دليل المحترفين (ترجمة عبد الحكيم احمد الجزامي)، القاهرة، دار الكتب العالمية للنشر والتوزيع ،2005 ، ص 145.

[8]Bar-on,R, Emotional and Social Intelligence Insights from the emotional quotient inventory ,In R.Bar-on and J.D.Parker (Eds),the Handbook of Emotional Intelligence ,San Francisco:Jossey-Bass.2002

[9] Mettee D. R. ,Rejection of unexpected success A. S. A fub\nction of the negative cousequences of accepting success: Journal of personality and social psychology, Vol. (17), N(3).1971

[10]DeffenBacher J. (Worry and emotionality intest anxiety In, Isarason (Ed) Test anxiety theory research and apllcation Hill sdal, N. J. Erlbaum.1980

[11] هلال محمد، مرجع سابق، ص51.

[12]McGregor H. A. & Elliot A. J.: The sham of failure examining the link between fear of failure and sham, Journal personality and social psychology, Vol. (31), No (2), University of Rochester.2005

[13]فرويد سيجموند، ادلر الفرد، وآخرون: التغلب على الخوف، ترجمة: الدكتور مصطفى غالب، منشورات مكتبة الهلال، بيروت، 1979، ص 248.

[14]Goleman, D. Emotional Intelligence, Batam Books, New York.1995

[15]Bar-on, R, The Emotional Intelligence Inventory (EQ-I), Technical Manual, Multi-Health System, Inc, TorontomCanada,1997.

[16]Orma, G.&Cannon, K, EverythingYouWanted to Know about Implementing an E.Q.program,Competence and Emotionalintelligence Quarterly .8,No.1.2000.

[17]Atkinson, J. W.: The achievement motive and recall of interrupted and completed tasks, Journal Exercise psychology, Vol. (46), N. (6).1953.

[18]Heckhansen, H.Hoffung and furcht in derleistungs motivation meise .nhhimGlani Hain1963.

[19]McGlelland D. C: Human motivation, New york, Cambridge University,1987

[20]Salovey & Mayer,interrupted and completed tasks, Journal Exercise psychology 1990

[21]مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية – جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي ، العدد 15 ، 2016 ، ص69.

[22]Goleman, D. Working with Emotional Intelligence Batam Books, New York.1998.

[23]Festa,R.M.,Implicating Performance through . Emotional Intelligence ,paper presented at conference Mortgage Bankers Associton of Amereca,20 June ,2001.

(Bar-on,1997:4)[24]

[25]Robbin.S.P,Organizational Behavior,9^{th} ed ,Prentice Hall,New Delhi.2001.

[26]Newstrom,J,&Davis,K.Organaztional Behaviors :Human Behavior of Work , Von Hoffman Press.N.A.1997.

[27](Goleman,1998:16)

[28]Bar-on,R,The Bar-on model of Emotional and Social Intelligence (ESI).Psicothema ,18,13-25.2006.

[29]عبد العظيم سلامة وحسين طه عبد العظيم: الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، الاسكندرية، دار وفاء لدنيا الطباع والنشر،2006، ص168.

[30]كمال علي :النفس، انفعالاتها وامراضها وعلاجها ، ط4، ج1 ، الدار العربية ، بغداد، 1983.

[31]العضماوي إبراهيم كاظم: معالم سيكولوجية الطفولة والفتوة والشباب، وزارة الثقافة والإعلام، بغداد.1988 ،ص 287.

[32]الريحاني سليمان: المخاوف المرضية في برامج تعديل السلوك الإنساني، الوحدة الثالثة، قسم الإرشاد التربوي والصحة النفسية، عمان.1988، ص64.

[33] سعد عبد الرحمن، القياس النفسي، مكتبة الفلاح، الكويت، 1983، ص148.

[34] شلتز دوران، نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، جامعة بغداد، كلية الاداب،1983, ص190.

[35]Fried. S. & Buchalter.: Fear of success fear of failure and the imposter phenomenon among male and female marketing managers abstract available.1997.

[36]عودة احمد سليمان: القياس والتقويم في العملية التعليمية، دار الفكر، ط2 ،عمان، الاردن، 1998.

37(Goleman,1998:37)

38Rubenzer. R. I.Stress management for learning disables, in www. Stress. Rubenzer. R. I. com. Google search,1999.

39(Goleman,1998: 94)

40Oholloran. A. N. Quesstionaire design and attitude measurement, London, Heieman press,2000.

[41]السيد عبد الرحمن، نظريات الشخصية ، دار قباء، 1998، ص88.

[42]عوده احمد سليمان، مرجع سابق، ص 244.

[43]Anastasi, Anne & Urbina, Susana: psychological Testing, New Jersey, prentice Hall.1997.

[44]Lazarus. *Implementers Teacher Job satisfaction in school management*, Santiago, Preiffer, U. S A,1991.

[45]الزبون سليم، المرشد النفسي التربوي مسؤولياته وواجباته، ط 1، دار، 1996, ص178.

[46]السيد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص141.

[47] (Anstasi&Urbina,1997,p 148) مرجع سابق

[48]سعد عبدالحميد، مرجع سابق، ص184.

[49]فيركسون جورج، التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناءالعكيلي، دار الحكمة للطباعة، بغداد، 1991، ص266.

([50]Goleeman , 2002,19) مرجع سابق.

[51]جربوصادق وكاظم، دراسة مقارنة في الطموح والتحصيل الدراسي عند طلبة الدراستين الصباحية والمسائية في جامعة بغداد، جامعة بغداد، كلية التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة، 2001 ،ص52.